



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia  
**COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 60/19**

Luxemburgo, 8 de maio de 2019

Acórdão no processo C-486/18  
RE/Praxair MRC SAS

**O cálculo da indemnização por despedimento e do subsídio de requalificação de um trabalhador em licença parental a tempo parcial deve ser efetuado com base na remuneração a tempo inteiro**

*Uma legislação nacional contrária conduz a uma discriminação indireta em razão do sexo*

RE foi contratada, em 22 de novembro de 1999, pela Praxair MRC na qualidade de assistente comercial, no âmbito de um contrato de trabalho a termo e a tempo inteiro e depois, a partir de 1 de agosto de 2000, ao abrigo de um contrato a tempo inteiro por tempo indeterminado. Gozou uma primeira licença de maternidade seguida de uma licença parental para assistência aos filhos de dois anos. Posteriormente, gozou uma segunda licença de maternidade seguida de uma licença parental para assistência aos filhos sob a forma de redução de um quinto do tempo de trabalho. Esta última licença devia terminar em 29 de janeiro de 2011.

Em 6 de dezembro de 2010, RE foi despedida no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos económicos. Aceitou uma licença de requalificação com uma duração de nove meses.

Após ter renunciado à redução do tempo de trabalho a partir de 1 de janeiro de 2011, RE deixou definitivamente a Praxair MRC em 7 de setembro de 2011.

RE contesta as modalidades de cálculo da indemnização por despedimento e do subsídio de licença de requalificação que lhe foram pagos no âmbito do seu despedimento por motivos económicos, ocorrido enquanto se encontrava em situação de licença parental a tempo parcial.

Chamada a conhecer do litígio, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França) decidiu submeter questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça para saber se o Acordo-quadro sobre a licença parental<sup>1</sup> se opõe a que, quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização por despedimento e o subsídio de licença de requalificação a pagar a esse trabalhador sejam determinados, pelo menos em parte, com base na remuneração reduzida que esse trabalhador auferir quando ocorre o despedimento. Pergunta igualmente ao Tribunal de Justiça se, na medida em que um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens opta por gozar uma licença parental a tempo parcial, a discriminação indireta que daí resulta pelo recebimento de uma indemnização por despedimento e de um subsídio de licença de requalificação inferiores não é violadora das disposições do artigo 157.º TFUE relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça recorda que o Acordo-quadro sobre a licença parental assenta num compromisso dos parceiros sociais para implementar medidas destinadas a oferecer, tanto aos homens como às mulheres, a possibilidade de conciliar as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares e que aquele é aplicável a todos

<sup>1</sup> Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de dezembro de 1995, que figura no anexo da Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1996, L 145, p. 4), conforme alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24).

os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.

Recorda igualmente que, quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a sua indemnização por despedimento deve ser determinada inteiramente com base na remuneração correspondente às prestações de trabalho efetuadas a tempo inteiro por esse trabalhador. Com efeito, uma legislação nacional que conduza a uma redução dos direitos decorrentes da relação de trabalho em caso de licença parental pode dissuadir o trabalhador de gozar tal licença e levar a entidade empregadora a despedir, de entre os trabalhadores, sobretudo, aqueles que se encontrem em situação de licença parental. Tal colide diretamente com a finalidade do Acordo-quadro sobre a licença parental, do qual um dos objetivos é conciliar melhor a vida familiar e profissional.

Nestas condições, **o Acordo-quadro sobre a licença parental opõe-se a uma disposição nacional que implica que seja tomada em consideração a remuneração reduzida auferida por um trabalhador em licença parental a tempo parcial quando ocorre o despedimento.**

A respeito do subsídio de licença de requalificação, o Tribunal de Justiça observa que esta remuneração constitui um direito derivado da relação de trabalho, que o trabalhador pode exigir à entidade empregadora. O simples facto de o pagamento de tal prestação não ter um carácter automático e de esse pagamento ocorrer durante o período de licença de requalificação que excede a duração do pré-aviso não se afigura suscetível de alterar esta conclusão. Nestas condições, o Acordo-quadro sobre a licença parental é aplicável a uma prestação como o subsídio de licença de requalificação.

Assim, o Tribunal de Justiça conclui que, tal como a indemnização por despedimento, **uma prestação como o subsídio de licença de requalificação deve, por força do Acordo-quadro sobre a licença parental, ser inteiramente determinada com base na remuneração correspondente às prestações de trabalho efetuadas a tempo inteiro por esse trabalhador.**

Quanto à questão da conformidade, com o artigo 157.º TFUE, da diferença de tratamento relativa à licença parental, o Tribunal de Justiça indica, num primeiro momento, que o conceito de «remuneração», previsto no referido artigo, deve ser interpretado em sentido amplo e que, por conseguinte, prestações como a indemnização por despedimento e o subsídio de licença de requalificação devem ser qualificadas como «remunerações», na aceção do artigo 157.º TFUE.

O Tribunal de Justiça recorda, num segundo momento, que existe discriminação indireta em razão do sexo quando a aplicação de uma medida nacional, embora seja formulada de forma neutra, prejudica, de facto, um número muito mais elevado de trabalhadores de um sexo do que do outro. Tal medida só é compatível com o princípio da igualdade de tratamento se a diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores que dela resulte se justificar por fatores objetivos alheios a qualquer discriminação em razão do sexo.

A Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França) indicou, no âmbito do reenvio prejudicial, que um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens opta por gozar uma licença parental a tempo parcial, visto que, em França, 96% dos trabalhadores que gozam uma licença parental são mulheres. Em tal situação, uma legislação nacional, como a legislação francesa, só é compatível com o princípio da igualdade de tratamento na condição de a diferença de tratamento entre os trabalhadores femininos e os trabalhadores masculinos assim gerada ser, eventualmente, suscetível de ser justificada por fatores objetivos alheios a qualquer discriminação em razão do sexo. Ora, o Tribunal de Justiça observa que o Estado-Membro em causa não apresenta nenhum fator objetivamente justificativo e conclui, portanto, que **a legislação em causa não se afigura conforme com o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual ou de valor igual, conforme previsto no artigo 157.º TFUE.**

**NOTA:** O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

---

*Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.*

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.